Merckling O. (1987), « Nouvelles politiques de substitution de la main-d'œuvre immigrée dans les entreprises françaises », *Revue Européenne des Migrations Internationales*, Volume 3, n° 1/2, pp. 73-93.

Piore M. (1975), «_Notes for a Theory of labor Market stratification » in *Labour Market Segmentation*, Edwards R. & alii, ed., Lexington Books, pp.125-150.

Stalker P. (1994), *Les travailleurs immigrés, Etude des migrations internationales de main-d'œuvre*, Bureau International du Travail, Genève, 346 p.

Tertre (du) C. (1989), *Technologie, flexibilité, emploi,* L'Harmattan, 333 p.

Tribalat M. (1991), « Marché du travail, caractéristiques structurelles du chômage des étrangers », *Population*, n° 1, pp. 137-143.

Villey O. (1981), « Le redéploiement actuel de la main-d'œuvre étrangère passé le premier choc de la crise », *Travail et Emploi,* n° 8, pp. 47-55.

Viprey M. (1994), *La main-d'œuvre étrangère comme instrument de flexibilité en période de crise*, mémoire de DEA (sous la direction de J. Freyssinet), Université de Paris I, 138 p.

Viprey M. (1996), La main-d'œuvre étrangère dans un contexte de crise de l'emploi, *Espace, Populations, Sociétés*, n° 2/3, pp. 405-419.

Weil P. (1992), *La France et ses étrangers*, Calmann-Lévy, 403 p.

Le système de relations professionnelles grec en mutation

Eric GAZON, Michael CHLETSOS, Savas ROBOLIS [1*] [2**]

Le système grec de relations professionnelles a connu une évolution institutionnelle et législative importante au cours de ces vingt dernières années. Ces transformations ont été menées par différents gouvernements. La chute de la dictature des colonels, puis l'avènement au pouvoir du PASOK en ont constitué les moments principaux. Pourtant, tous ces changements ont pu apparaître vains, car les acteurs sociaux ne s'en sont pas emparés : ce système de relations professionnelles présente en effet une forte dichotomie entre son cadre juridique et sa transcription dans les pratiques quotidiennes des acteurs, notamment au niveau des entreprises. Nous émettrons pourtant l'hypothèse que le système de relations professionnelles grec se trouve désormais dans une phase de transition en rupture avec les formes institutionnelles et les modes d'actions qui l'ont caractérisé des années cinquante à la fin des années quatre-vingt. Nous pensons que les acteurs sociaux sont en train de surmonter les blocages sociaux et politiques des années précédentes. Cependant, nous devons interroger les limites que connaît ce processus, sur les causes de rupture avec le passé ou sur l'exten-

1. *Eric Gazon est chercheur en Economie du Travail (Lauréat du programme Lavoisier et du Greek State Scholarship Foundation).
Michael Chletsos est chercheur à KEPE (Centre de Planification et de Recherches Economiques).
Savas Robolis est professeur à l'Université de Pandeios d'Athènes et Directeur Scientifique à l'Institut du Travail de la CGTG.
2. **Les auteurs remercient Messieurs C. Dufour et G. Spyropoulos ainsi que les membres du séminaire de l'IRES pour leurs remarques et commentaires lors d'une version précédente, néanmoins toute erreur ou insuffisance éventuelle restent nôtres.

sion du dialogue social dans la période actuelle. Les enjeux sont importants. D'une part, il s'agit de repositionner le système de relations industrielles dans ce pays au sein des divers modes de régulation socio-économique. D'autre part, il s'agit de savoir quelle contribution les acteurs sociaux sauront apporter à la reprise économique dans un contexte où la Grèce se trouve de plus en plus confrontée à la concurrence des pays de l'Union Européenne et de leurs systèmes socio-productifs [3].

Afin de mettre en perspective les enjeux actuels liés aux évolutions du système de relations professionnelles grec nous rappellerons dans une première partie les principales raisons qui ont limité le développement des relations industrielles en Grèce. Nous présenterons ensuite les tentatives gouvernementales pour instaurer le dialogue social au cours des années quatre-vingt. Puis, dans une dernière partie, nous en viendrons aux causes expliquant le développement d'une nouvelle phase dans l'histoire des relations industrielles grecques.

Les limites au développement des relations professionnelles en Grèce

Les contraintes politiques et institutionnelles

Le système de relations professionnelles grec n'a pas joué jusqu'à présent un rôle de régulation socio-économique important. La production de règles, implicites ou explicites, qui organisent les relations de travail provient soit de l'Etat soit des forces du marché. Les négociations collectives entre les acteurs syndicaux n'ont eu qu'une faible influence sur la trajectoire socio-productive de la Grèce. Nous pouvons expliquer les limites de l'activité des relations industrielles par la violence des conflits sociaux, le cadre législatif mis en place après la seconde guerre mondiale et la structure productive du pays.

La vie politique grecque a profondément influencé le développement des relations professionnelles. La légalisation des syndicats date de 1911. La Grèce n'a cessé d'être en guerre depuis lors (guerres balkaniques, première guerre mondiale et arrivée des réfugiés d'Asie Mineure). Cela n'a pas empêché le développement des revendications, des grèves et l'évolution de la législation du travail. Ces mouvements ont gagné en cohérence avec la création de la CGTG (Confédération Générale du Travail Grecque) en 1918. Dix années plus tard, une fédération des fonctionnaires a également été créée. La décennie 1925-1935 a été plus favorable encore au syndicalisme. Des luttes syndicales importantes ont pu se développer, bien qu'elles aient été imbriquées également dans des conflits internes engendrant une série de divisions et de réunifications du mouvement syndical. Ainsi, c'est la menace d'une grève générale en août 1936 qui donne au dictateur Métaxas un prétexte pour prendre le pouvoir. Cette dictature, la seconde guerre mondiale et la guerre civile (1946-1949) n'ont pas été favorables au développement des relations professionnelles, mais ont polarisé la Grèce en deux camps irréconciliables. L'expression des syndicalistes a été doublement étouffée par les gouvernements dans le cadre du régime de « démocratie autoritaire » des années cinquante. D'une part, le gouvernement a promu des directions syndicales complaisantes, instaurant la règle non écrite d'une homophonie entre direction syndicale et gouvernement pour tout l'après-guerre. D'autre part, la loi 3239, votée en 1955 et qui est restée le cadre législatif de référence jusqu'en 1990, a également entravé le développement des relations industrielles.

Cette loi, 3239/1955, se caractérisait par son centralisme et son étatisme. Elle a bridé la liberté de négociation, ainsi que le droit de grève.

Cette législation prévoyait divers types de négociations (article 7 N.3239/55) aboutissant à des accords ou à des conventions [4] au niveau national – général ou par métier – et au niveau local, également par métier. Elle incluait également des conventions collectives dites « spéciales ». Ces dernières étaient conclues entre un ou plusieurs syndicats ouvriers ou patronaux. Elles pouvaient concerner aussi bien une branche qu'une entreprise. Ce dernier cas n'était possible que si des circonstances particulières le justifiaient. Autrement dit, il fallait d'abord se référer à l'échelon national, ensuite seulement au niveau de l'entreprise. De plus, les conventions collectives spéciales (d'entreprise) devaient être ratifiées par l'organisation patronale compétente. Seul le syndicat avait le pouvoir de ratifier une convention, et non pas l'entrepreneur individuel. Au centralisme, il faut ajouter les restrictions quant au champ des négociations. Le Conseil d'Etat avait interdit en 1957 les accords collectifs, même plus favorables, sur des thèmes qui avaient déjà fait l'objet d'une réglementation par le pouvoir législatif. Le Conseil d'Etat a nuancé son interprétation en 1977 et 1978, élargissant le champ des négociations collectives, tout en maintenant ouvertes des possibilités d'intervention de l'Etat dans les négociations collectives entre acteurs sociaux. Par conséquent, le champ des accords collectifs possible était fort restreint (essentiellement les conditions de travail et les salaires) par la législation.

3. En ce qui concerne les relations professionnelles des autres pays membres de l'Union Européenne voir G. Caire « Construction européenne et relations industrielles » in *Revue d'Economie Industrielle*, n° 68, 1994., et G. Spyropoulos « Droit du travail et relations professionnelles dans l'Europe sociale de demain », in *Revue Internationale du Travail*, vol. 129, n° 6, 1990.

4. Le contenu des conventions collectives concerne les salaires, les horaires de travail, les heures supplémentaires, les indemnisations, les primes, le règlement intérieur, etc.

L'intervention de l'Etat ne s'arrêtait pas là. En cas de désaccord, les parties prenantes devaient se soumettre à une procédure obligatoire auprès des tribunaux administratifs d'arbitrage. Les deux parties pouvaient s'y référer. Les décisions de ces tribunaux étaient irréfragables et avaient valeur d'accord collectif. En pratique, les organisations patronales [5] rejetaient les propositions de la CGTG, ce qui renvoyait systématiquement la négociation aux tribunaux. Ils étaient composés d'un juge, d'un représentant du ministère du Travail et d'un nombre équivalent - un ou deux - de représentants des syndicats ouvriers et patronaux. Le gouvernement se retrouvait en position favorable pour faire appliquer sa politique en matière de revenu via les conventions collectives. De ce fait, il était assuré que sa politique de revenu n'entrerait pas en conflit avec la liberté de négociation des acteurs sociaux. Cette procédure s'est répétée au point que l'on peut parler du scénario type des relations professionnelles d'après-guerre [6]. Cette procédure d'arbitrage obligatoire a eu des conséquences sur le droit de grève. Il n'était plus en vigueur jusqu'à ce que le tribunal fasse connaître sa décision. Le droit de grève était ainsi en principe suspendu durant trente à quarante jours. En réalité, des grèves se sont fréquemment déroulées durant cette période, malgré l'interdiction.

Ce système s'est lézardé après la chute de la dictature en 1974 avec l'émergence du syndicalisme d'entreprise. Ainsi, il est apparu des accords d'entreprise signés par la direction, qui n'en avait légalement pas le droit, dans les établissements de grandes tailles [7]. La forte réglementation a entraîné sa non prise en considération par les acteurs, qui ont contracté sur tous les sujets. Cette situation a débouché sur des dilemmes juridiques : ces accords en sont-ils ? De plus, la loi 1387/1983 prévoit que les représentants du personnel doivent être consultés avant tout licenciement collectif. Cette consultation peut déboucher sur un accord d'entreprise. La direction est ainsi reconnue comme interlocuteur des syndicats.

5. Il existe plusieurs confédérations patronales : la Ligue des Industries Grecques (SEB) qui est représentative des grandes et des moyennes entreprises ; la Confédération des Professionnels, Artisans et Commerçants de Grèce (GSEVEE) et l'Union des Associations de Commerce de Grèce (EESE). Toutes les trois signent les accords nationaux interprofessionnels avec la CGTG. En dehors de la CGTG, il existe certes une autre confédération, ADEDY, qui syndique les employés de l'administration publique. Non seulement ces syndicats ne se livrent aucune concurrence, mais ils sont en pourparlers pour partager les infrastructures de l'Institut du Travail (*cf. infra*) de la CGTG. De plus, le nouveau président de la CGTG Polyzogopoulos Christos fait de la réunification entre les deux confédérations l'un des objectifs de son mandat. *Cf.* T. Mitsou « Les organisations patronales les plus représentatives en Grèce ». Athènes, avril 1993.
6. *Cf.* G. Koukoules « Les négociations collectives en Grèce » in *Revue Syndicale* n° 3, mars 1985, pp. 18-33.
7. *Cf.* J. Koukiadis « L'évolution des relations professionnelles dans le cadre de l'entreprise en Grèce » pp. 145-160 in *Concertation sociale et mutations économiques* Y. Delamotte et G. Spyropoulos (édit.) IIES, Genève, 1987.

Des limites socio-économiques

Ainsi, ce cadre, très strict à l'origine, a débouché sur des ambiguïtés qu'il fallait résoudre en reconsidérant le système de relations professionnelles. De plus, la CGTG revendiquait son autonomie par rapport au gouvernement et l'abrogation du cadre législatif issu de la loi de 1955. Néanmoins, les limites au développement des relations industrielles ne dépendaient pas uniquement de décisions politiques, mais aussi des caractéristiques de la structure du système productif grec.

La faible taille moyenne des entreprises constituait, et constitue toujours, un handicap pour le développement des relations professionnelles à ce niveau. La taille des entreprises industrielles de plus de dix salariés se décompose comme suit :

Nombre d'entreprises industrielles	Nombre de salariés par entreprise		
	de 10 à 29	de 30 à 99	plus de 100
4 902	49,6 %	37,9 %	12,5 %

Source : Recherche Panhellénique sur les entreprises industrielles ElKePa, Athènes, 1993.

Le nombre total des travailleurs de l'industrie, pour les entreprises de plus de dix salariés, s'élève à 325 478 unités, soit 66,4 personnes en moyenne par entreprise. Dans de telles circonstances, il est difficile pour les syndicats de développer leur présence au niveau des entreprises. De plus, la législation concerne souvent peu de salariés. Par exemple, une loi qui s'appliquerait à toutes les entreprises privées de plus de vingt salariés n'impliquerait que 5 000 entreprises, soit environ 500 000 salariés sur les 1,2 million que compte le secteur privé. Ainsi, même si la législation concernant les comités d'entreprise ou d'hygiène et de sécurité était appliquée à des seuils relativement bas, comparativement aux autres pays de l'Union Européenne, la majorité des entreprises et des salariés en resteraient exclus.

Un deuxième aspect a accentué la faiblesse des relations professionnelles en Grèce. La part des salariés par rapport à l'ensemble des actifs ne dépassait qu'à peine 50 % en 1991, alors qu'elle représente au moins 80 % des actifs ayant un emploi dans la plupart des pays de l'Europe du nord-ouest.

	1920	1951	1961	1971	1989
Salariat/population active	25.5 %	36.8 %	33.8 %	41.8 %	49.3 %

Source : T.K. Katsanévas « Relations de Travail en Grèce » KEPE 1983 et ESUE « Enquête sur l'emploi » 1995.

De plus, l'importance de l'industrie par rapport aux autres secteurs de l'activité économique a toujours été faible [8]. Or, elle constitue le foyer traditionnel de la syndicalisation. De fait, c'est dans les services que les syndicats grecs sont aujourd'hui les plus puissants (banques, éducation, ou administration).

	1920	1928	1951	1961
Agriculture	49,6 %	53,7 %	48,2 %	55,3 %
Industrie et bâtiment	16,2 %	15,9 %	19,4 %	19,7 %
Commerce et services	21,1 %	18,3 %	26,5 %	24,2 %

Source : TEK. Katsanévas « op. cit. ».

Ainsi, les relations professionnelles n'ont pas connu un terrain propice pour s'épanouir. C'est dans cette situation que les gouvernements du PASOK [9] se sont efforcés de développer l'institutionnalisation des relations entre les acteurs sociaux et de développer le dialogue social.

L'institutionnalisation du dialogue social : une première tentative

L'institutionnalisation du dialogue social au cours des années 1980, à l'intérieur et à l'extérieur des entreprises, s'est développée non sans difficultés. Elles tiennent tant à la structure productive de la Grèce qu'à l'intervention ambiguë de l'Etat en tant que supplétif des acteurs sociaux. Celui-ci en a néanmoins posé les premiers jalons.

Une extension du dialogue social dans l'entreprise [10]

Le syndicat est en principe au cœur des relations professionnelles d'entreprise en Grèce. Il est l'interlocuteur de la direction pour toutes les questions concernant le personnel de l'entreprise. Il représente les salariés et défend leurs intérêts auprès du patronat, négocie les accords collectifs d'entreprise (*Cf. infra.*), est partie prenante des procédures d'arbitrage et organise les grèves. Depuis la loi 1264/1982, les syndicats ont obtenu le droit d'affichage dans les entreprises et le syndicat d'entreprise doit être

8. *Cf.* T. Giannitsis « L'industrialisation miracle » in *Les Temps Modernes*, 1985, n° 473.
9. Parti socialiste panhellénique, élu une première fois en 1981, puis une seconde fois en 1985.
10. Nous tirons les données de cette section du livre de Alexandre Karakatsanis « Le droit collectif du Travail », Athènes, 1992, et de l'article de Georgos Spyropoulos « La participation des travailleurs dans l'entreprise : l'expérience grecque et internationale » in *Revue de Droit du Travail*, Tome 54, Athènes, 1995, pp. 481-498.

reçu par la direction au moins une fois par mois. Par ailleurs, il a le droit de posséder un lieu - dans les établissements de plus de quatre-vingt salariés - pour des assemblées ou à défaut à moins de mille mètres de la firme. Il accompagne les inspecteurs du travail lors de leurs visites sur les lieux de production. Il a droit à un local syndical dans les entreprises de plus de mille salariés. Néanmoins, la présence syndicale demeure faible dans les entreprises. Sur les cinq mille entreprises de plus de vingt salariés, seulement sept cents possédaient une section syndicale soit environ 15 % des entreprises [11].

La loi n° 1767/1988 a prévu la création d'un Conseil des Travailleurs pour les entreprises de plus de cinquante salariés (ou vingt salariés en l'absence de syndicat). Ce conseil a un caractère consultatif, il peut discuter avec la direction des licenciements collectifs, doit être informé de façon préalable pour tout changement concernant le statut juridique de l'entreprise, l'introduction de nouvelles technologies, la diminution, l'augmentation ou la restructuration du personnel. Il s'accorde avec la direction sur le règlement intérieur, les jours de congés et donne son avis sur les plans de formation du personnel. Le système de relations professionnelles grec tend donc en principe vers un système de type dualiste - informations et consultations relèveraient du conseil des travailleurs tandis que revendications et négociations concerneraient les syndicats. En fait, nous en sommes loin. Afin d'éviter tout risque de contournement des organisations syndicales, celles-ci n'ont pas cherché à multiplier le nombre de ces conseils, bien qu'elles en aient eu les moyens : les syndicats d'entreprise sont légalement habilités a soumettre une liste pour l'élection des membres du conseil des travailleurs. Alors que la Grèce compte environ trois mille entreprises de plus de cinquante salariés, seules deux cents posséderaient de tels conseils, soit seulement environ 6,6 % des firmes concernées par la loi [12].

Le cadre juridique concernant l'hygiène et la protection des salariés a été défini par la loi 1568/1985. Elle fixe pour toutes les entreprises les normes minimales relatives à l'hygiène et à la protection des salariés au cours de leur travail. Elle prévoit, en outre, la création d'un comité d'hygiène et de sécurité composé de représentants du personnel pour les entreprises de plus de cinquante salariés. Leur fonction est d'étudier les conditions de travail, de proposer des améliorations, de signaler les dangers professionnels et d'étudier les causes des accidents et des maladies du travail. La même loi prévoit également l'emploi d'un médecin du travail et d'un agent de sécurité et de prévention des accidents du travail toujours pour les entreprises de cinquante salariés [13]. Cette partie de la loi 1568, qui concerne seulement une fraction des firmes, ne devait s'appliquer dans un premier temps qu'aux en-

11. *Cf. La Revue Syndicale* n° 38, février 1988.
12. Données sur les bases d'une estimation de la CGTG.
13. *Cf.* A. Karakatsanis chapitre 2 « Le droit des organisations professionnelles » pp. 45 682, et chapitre 3 « La participations des travailleurs dans les entreprises et les établissements » pp. 83-103.

cent cinquante salariés. Elle devait être étendue par la
s de cinquante salariés. Cette seconde étape n'a pas en-
ans après [14]. Ainsi, la loi revêt un caractère limité, car on
lus de cinq cents firmes de cette taille.

Une extension du dialogue social hors de l'entreprise

Le « Conseil National de la Croissance et de la Programmation » a été créé en 1985. Tripartite, il réunissait l'ensemble des acteurs sociaux avec comme but de favoriser la croissance économique, la collaboration entre acteurs sociaux, l'amélioration des droits sociaux, et de la productivité. Ce conseil n'a cependant jamais connu une réelle activité. Il s'est inscrit dans une vieille tradition, remontant à 1930, dont les résultats n'ont pas été concluants. L'institution n'a jamais réellement bien fonctionné (manque d'organisation, d'objectifs réalistes, de volonté politique, de moyens financiers et techniques) [15]. L'idée n'a pas été abandonnée pour autant. Un nouveau « Comité Economique et Social » ayant sensiblement les mêmes objectifs, vient d'être mis en place en 1994. Il remplacera le précédent qui ne fonctionnait plus. Créé à partir de fonds communautaires, il s'inspire du comité economique et social européen, notamment par son caractère bipartite.

La loi n° 1568/85 prévoit la création d'un Conseil National de la Santé et de la protection des travailleurs. Il est composé de représentants de l'Etat, du patronat, des salariés et de professions liées à l'hygiène et à la sécurité. Il a comme attributions d'étudier les conditions de travail et de faire des propositions au ministère du Travail en vue d'élaborer législation et règles en ce domaine. De façon similaire, des conseils départementaux avaient été prévus avec la même composition et les mêmes compétences. Toutefois, ils n'ont eu, jusqu'à ce jour, aucune activité.

La formation professionnelle contribue également à l'extension du dialogue entre acteurs sociaux. Celle-ci était quasiment inexistante avant 1984, mais s'est fortement développée depuis lors. Elle devient un thème important des relations professionnelles hors des entreprises. Elle s'inscrit dans la perspective d'un développement des nouvelles technologies et d'une évolution des métiers. Le niveau de formation initiale a fortement augmenté en Grèce au cours de ces trente dernières années. Néanmoins, le pourcentage des titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur ne dépassait pas 12 % du total de la main-d'œuvre active ayant un emploi [16]. Il appartient donc

14. Un décret serait en préparation ayant pour objectif l'extension de l'application de toute la loi 1568/1985 à l'ensemble des entreprises, indépendamment du nombre de salariés.
15. *Cf.* G. Spyropoulos « La contribution des procédures de participations à la reprise économique » in *Revue de Droit du Travail*, Tome 53, Athènes, 1994, pp. 205-207.

à la formation professionnelle continue de contribuer à l'élévation du niveau de formation des actifs. Le nouveau « Système National de Formation Professionnelle Continue » a pour fonction de rationaliser l'utilisation des fonds versés par l'Union Européenne, par l'Etat ou par le patronat grec [17]. Les syndicats participent au processus. Ils siègent dans des organismes tripartites ou paritaires tant au « Conseil Central d'Administration et de Contrôle », qui impulse et surveille le processus au niveau national, que dans les services plus spécialisés (évaluation des centres de formation en matière de pédagogie et d'équipement). En plus des instances tripartites locales ou nationales propres à cette structure, la formation professionnelle continue constitue un thème de débat et de négociation au niveau des centres de travail et des entreprises.

Enfin, la création récente d'instituts de recherche participe de cette volonté d'accroître qualitativement le dialogue social. Elle permettra aux acteurs de se référer à des données plus précises pour argumenter leurs propositions et revendications. Quatre instituts du travail peuvent être recensés en Grèce. Il s'agit tout d'abord du PIEKA (Institut d'Expérimentation sur l'Emploi et la Formation). Celui-ci travaille sous la responsabilité de l'OAED (Agence Nationale pour l'Emploi en Grèce). Il a été créé en 1989 et a pour objet d'enregistrer et d'analyser l'offre et la demande de travail. Ce recueil de données permettra d'augmenter et de faciliter les études sur le marché de l'emploi. A partir de 1993, de tels observatoires ont été créés au niveau des régions. Un Institut National du Travail tripartite a également été fondé en 1993 sous les hospices du ministère du Travail. Il doit effectuer des études concernant le marché du travail et les politiques d'emploi. Le troisième organisme, l'Institut du Travail de la CGTG, l'INE, a été fondé en 1990. Il produit des recherches couvrant surtout les domaines de l'économie, de la sociologie et du droit du travail ainsi que de l'économie industrielle. En outre, des INE locaux existent dans dix régions sur treize et dans six branches sur vingt-deux. Ceux-ci ont pour vocation de soutenir les syndicats dans leurs actions. Enfin, l'Institut de l'Hygiène et sécurité (EIINYAE), a été fondé suite à l'accord collectif interprofessionnel national de 1991. Il est administré par les acteurs sociaux. Il vise au regroupement et à la production de données, au développement d'études, à l'élaboration des programmes de sensibilisation ainsi qu'à la formulation de propositions à l'adresse du législateur.

16. Les sans-diplômes évoluent de 42,3 % du total des actifs ayant un emploi en 1961 à 9 % en 1991. Les titulaires d'un diplôme d'enseignement primaire de 46,9 % en 1961 à 55,2 % en 1991. Pour l'enseignement supérieur ce pourcentage était de de 2,9 % en 1961. *Cf.* : T. Papatheodosiou, S. Frangopoulos, V. Kotsalis « Le financement de la formation professionnelle en Grèce » document CEDEFOP, Berlin, 1991 et aussi le Service Statistique National de Grèce (ESUE) « Enquête sur l'Emploi », Athènes, 1994.
17. *Cf.* SEB et CGTG « Création des structures pour la formation professionnelles continue en Grèce » février 1994.

Nous pouvons donc mesurer l'ampleur des avancées en matière de dialogue social en Grèce, pratique inconnue il y a dix ans, mais aussi leurs limites du fait de la relative inexpérience et du peu d'entreprises réellement concernées. Il ne faut pas non plus ignorer les phénomènes inverses. Nous pouvons nous demander si « la défection » ne l'a pas emporté sur « la prise de parole » au cours des années 1980 dans le système de relations professionnelles grec au sein du secteur privé. La flexibilité s'est accrue malgré la tentative de réglementation du marché de l'emploi et des relations professionnelles par le premier gouvernement du PASOK notamment au cours des années 1981, 1982 et 1983. Celui-ci a instauré un système d'indexation automatique des salaires sur les prix à la consommation (supprimé en 1991), a réduit la hiérarchie salariale (aujourd'hui de un à deux dans la fonction publique et de un à trois dans le secteur privé) après une forte augmentation des plus bas salaires non répercutée aux autres niveaux hiérarchiques. Le contrôle des licenciements a été instauré avec un taux maximum de licenciements autorisé de 2 % des effectifs de l'entreprise par mois. La réponse du secteur privé par rapport à ces nouvelles contraintes ne s'est pas fait attendre : l'économie parallèle équivaudrait désormais de 33 % à 50 % du PIB [18] et il a pu être constaté une augmentation des indépendants. En effet, la création d'emplois a surtout été le fait de travailleurs s'établissant à leur compte, peut-être attirés par les possibilités d'évasion fiscale, mais aussi par obligation en tant que faux salariés et véritables sous-traitants, n'obtenant pas ainsi les garanties du salariat. En outre, l'immigration et l'émigration renforcent le jeu du marché. L'ouverture des frontières des pays de l'Europe de l'Est et des Balkans, notamment de l'Albanie, a permis le recrutement – généralement non déclaré – d'une main-d'œuvre bon marché. Ce phénomène est particulièrement net dans l'agriculture [19]. L'émigration des intellectuels grecs reste également forte, bien que probablement en déclin. Elle s'explique par les très basses rémunérations des chercheurs, des professeurs d'université et des professionnels qualifiés du secteur public, ce qui n'a pas favorisé l'éclosion des instituts et centres de recherche.

Le dialogue social a donc amorcé un processus d'institutionnalisation ces quinze dernières années en Grèce. Il demeure, cependant, souvent formel et aboutit encore rarement à une volonté des acteurs sociaux de travailler ensemble au niveau des entreprises. En outre, il est contrebalancé par des processus inverses privilégiant les négociations individuelles, avec tou-

18. *Cf.* G. Pavlopoulos « L'économie parallèle en Grèce » IOBE, Athènes, 1987, et M. Negrepondis-Delivanis « L'économie du secteur informel », Papazissis, Athènes, 1989.

19. *Cf.* D. Vaiou et C. Hadjimichalis « Marchés locaux du travail et développement régional inégal dans la Grèce du Nord » in *Revue de Recherches Sociales* n° 77, 1990 ; « Diffused industrialization in Thessaloniki : from expansion to crisis » in the *International Journal of Urban and Regional Research*, Vol. 17 n° 3, 1993, pp. 178-194 et Restructuration des marchés du travail en Macédoine et en Thrace communication au colloque « Politique de restructurations et problèmes d'emploi » du 28 et 29 juin 1994 à Athènes.

tes ses inégalités, où priment les adaptations aux marchés. Le bilan des interventions de l'Etat apparaît donc mitigé du fait qu'il n'a pas réussi à entraîner les acteurs sociaux dans les voies réformatrices qu'il a proposées au cours des années quatre-vingt. L'évolution sociale et politique récente de la Grèce a pourtant ouvert de nouvelles perspectives aux acteurs sociaux.

Vers une mutation du système de relations professionnelles grec

Des changements majeurs ont transformé le cadre d'action et le comportement des acteurs sociaux à la fin des années quatre-vingt. Il s'agit d'une rupture tardive avec les bases constitutives du système de relations industrielles d'après-guerre en ce qui concerne tant le cadre juridique que le mode d'action des acteurs sociaux.

Une rupture juridique : la loi 1879/1990

La nouvelle loi 1879 votée en 1990 a profondément modifié le cadre législatif des relations professionnelles grecques. Elle se caractérise principalement par une double volonté : d'une part autonomiser les acteurs sociaux par rapport à l'Etat, d'autre part, clarifier les niveaux de négociations [20].

La nouvelle législation a modifié le champ et le contenu des négociations collectives. Si les entreprises n'étaient qu'un lieu très exceptionnel de négociation - dans le cadre des conventions spéciales, elles sont désormais reconnues en tant que tel. Le législateur en a d'ailleurs fait un centre potentiellement important de négociations. Peut y être négocié « l'ensemble des mesures qui influencent directement les relations du travail ». La dénomination est suffisamment vague pour permettre des négociations concernant l'ensemble des activités de l'entreprise. Nous pouvons citer les investissements, l'introduction de nouvelles technologies, les restructurations de la production ou encore les questions concernant les embauches, les licenciements ou l'introduction de formes flexibles d'emploi. Les conventions collectives d'entreprises peuvent également traiter du règlement intérieur des firmes, des règles d'hygiène et de sécurité, du plan de formation du personnel, de la durée de la formation de base ou de spécialisation. La réforme est encore trop récente pour savoir si les acteurs vont effectivement s'emparer de celle-ci. Néanmoins, cette évolution du cadre législatif s'inscrit dans une perspective similaire au développement institutionnel du dialogue social. Elle donne aux acteurs la possibilité d'y donner une suite par des accords collectifs. Son utilisation est surtout attendue dans la deuxième moitié des

20. *Cf.* A. Karakatsanis « Le droit collectif du travail » 1992 et J. Kousis « Le nouveau cadre des négociations collectives » in *Revue de l'INE*. pp. 75-82, n° 12-13 mars 1992.

années quatre-vingt-dix qui devrait connaître une phase de croissance économique importante rompant avec la relative stagnation de la décennie précédente. Le domaine des négociations s'est aussi élargi pour les autres conventions collectives. Il constitue désormais un espace plus large que celui des seules revendications à caractère économique.

Les espèces de négociation collective se sont également modifiées. La nouveauté consiste en la suppression des conventions collectives spéciales. Elle a été remplacée par deux sortes de conventions collectives distinctes : une convention collective d'entreprise et une convention collective de branche. Celles-ci se surajoutent aux conventions collectives interprofessionnelles ou de métier à l'échelon national et aux conventions collectives de métier au niveau local.

La libération des acteurs sociaux de l'emprise de l'Etat s'est établie par la suppression de l'arbitrage obligatoire et la création d'un nouveau corps d'arbitres et de médiateurs indépendants. Elle devait en outre être confirmée par la suppression du financement des syndicats par un organisme étatique (« le foyer ouvrier ») sur la base d'une cotisation obligatoire des entreprises du secteur privé. La loi 1915/1991 le prévoyait. Celle-ci devait prendre effet dès le 31 décembre 1991. Pourtant, elle n'a jamais été mise en application. En revanche, le nouveau corps d'arbitres et de médiateurs a bien été mis en place. Il est administré par un conseil tripartite de onze membres composé de trois professeurs d'université en droit ou en économie, de trois représentants du patronat, (un pour chaque organisation représentative), de trois représentants de la CGTG et d'un représentant du ministère du Travail. Le onzième membre est choisi d'un commun accord entre les dix précédents.

En ce qui concerne l'arbitrage obligatoire, il a été remplacé par l'arbitrage volontaire et la médiation. L'ensemble du contenu des conventions collectives peut faire l'objet d'un arbitrage à la demande de l'un, au moins, des acteurs sociaux. Avant ce stade, la loi prévoit l'intervention d'un conciliateur. Celui-ci émane d'un service du ministère du Travail, auquel les syndicats tant ouvriers que patronaux peuvent faire appel. Si les efforts du conciliateur n'aboutissent pas, il est alors signé un protocole sur l'état du désaccord. L'une des parties peut faire également appel à un médiateur. Celui-ci est alors choisi d'un commun accord ou, à défaut, par tirage au sort parmi l'ensemble des médiateurs. Les acteurs sociaux ont vingt jours pour trouver une solution avec son aide. Le médiateur a le droit de faire des enquêtes, et la partie patronale a l'obligation de fournir les informations qui lui sont demandées. Passé ce délai, il peut rendre publique sa proposition en la publiant. Si les acteurs sociaux ne répondre pas dans un délai de cinq jours, il est considéré qu'ils refusent la proposition du médiateur. Dans le cas contraire, ils la co-signent et elle devient convention collective.

Les acteurs parviennent au stade de l'arbitrage, soit directement s'ils s'entendent en ce sens, soit si le stade de l'intermédiation n'a pas permis de dégager une solution. Dans ce cas, seule la partie qui avait demandé le recours à l'intermédiation peut déclencher la procédure d'arbitrage. Les organisations syndicales ouvrières peuvent à tous les niveaux avoir recours à l'arbitrage si elles ont accepté les solutions proposées par le médiateur et le patronat peut y avoir recours au niveau des entreprises toujours sous réserve qu'il ait accepté les solutions proposées par le médiateur. L'arbitre est choisi de la même façon que le médiateur, il possède l'ensemble des éléments du dossier constitué par celui-ci. La décision finale est obligatoire pour les parties. Elle fait office d'accord. Cependant, les syndicats ouvriers peuvent désormais organiser légalement des grèves lors des négociations. Leur suspension durant la période d'arbitrage a été abolie.

Ainsi, l'arbitrage demeure, néanmoins les solutions à « l'amiable » sont privilégiées avec l'intervention du conciliateur et du médiateur. Ce n'est que dans un deuxième temps que l'arbitrage peut intervenir et ce, à la demande d'une partie n'ayant pas refusé les solutions du médiateur. Au total cette nouvelle loi donne un caractère plus global quant au contenu des négociations et plus libre quant à leur mode.

L'autonomie de l'acteur syndical a été également renforcée par la non-ingérence du gouvernement dans les affaires syndicales après l'élection de la droite en 1990. Celle-ci n'a donné lieu ni à une modification de la direction de la CGTG ni à l'émergence de nouvelles organisations syndicales. Cette nouveauté dans les pratiques du système de relations industrielles en Grèce approfondit la rupture avec la tradition instaurée après la seconde guerre mondiale.

Vers une nouvelle forme de confrontation sociale

Le comportement des acteurs syndicaux a également évolué. Dans des articles [21], R. Fakiolas et J. Koukiadis ont eu l'occasion de rappeler que les syndicats grecs ne se sont guère intéressés aux conséquences de leurs actions sur l'activité économique. Cette attitude était justifiée à leurs yeux du fait de l'inégale répartition de la valeur ajoutée produite entre les rémunérations des salariés et l'excédent d'exploitation. Par ailleurs, nous avons rappelé que le patronat ne pratiquait ni le dialogue social ni la négociation, au moins jusqu'aux années quatre-vingt. Pourtant l'état d'esprit semble avoir changé.

Le patronat et la CGTG cherchent à faire évoluer les pratiques sociales dans le champ des relations professionnelles et à définir les bases d'une nouvelle stratégie mutuellement avantageuse. Cette réorientation s'expli-

21. R. Fakiolas « *op. cit.* » et J. Koukiadis « *op. cit.* ». D'une façon plus générale, la faiblesse des acteurs sociaux réside (ou peut être résidait) surtout dans leur incapacité à dégager des compromis sociaux stables à tous les niveaux de négociation.

que à partir du bilan social et économique de ces quinze dernières années, de l'analyse des enjeux économiques et du rapport de forces que dressent les acteurs sociaux. Le patronat a en effet subi les conséquences de relations industrielles particulièrement conflictuelles. Les grèves ne se sont pas affaiblies au cours des années quatre-vingt. Une inflexion ne s'est produite qu'au début des années quatre-vingt-dix, comme le montre le tableau suivant :

	Nombre de grèves	**Nombre de grévistes** (en milliers)	**Nombre de journées non travaillées** (en milliers)
1981	466	401.7	812.9
1982	996	352.7	1 431.9
1983	675	224.3	554.5
1984	486	159.1	562.5
1985	453	785.7	1 094.4
1986	213	1 106.3	1 262.7
1987	381	1 270.6	17 829.4
1988	532	449.5	6 540.8
1989	312	796.3	9 338.6
1990	480	1 304.2	23 441.3
1991	161	-	5 839.6
1992	-	-	2 830.0
1993	-	-	1 602.3

Cf. : BIT Annuaires statistiques du travail.

La faiblesse des gains de productivité des entreprises grecques constitue un autre handicap. Celle-ci s'est accrue en Grèce seulement de 0,6 % par an durant la décennie 1980 alors qu'elle augmentait de 1,3 % par an en moyenne dans les pays de la CEE [22]. Nous pouvons en observer les conséquences tant au niveau des investissements qu'à celui du taux de chômage. L'évolution de la formation brute du capital fixe montre les difficultés des entreprises grecques.

	1985/1980	**1986**	**1987**	**1988**	**1989**	**1990**	**1991**	**1992**	**1993**	**1994**
FBCF	- 2,3	- 6,2	- 8,7	8,8	7,1	8,4	- 4,1	0,5	- 2,7	0,6
PIB	1,3	1,4	- 0,5	4,1	4,0	- 1,0	3,2	0,8	- 0,5	1,0

Variation en pourcentage du PIB de l'année précédente.
Source : OCDE Etudes Economiques 1990/1991 et 1995.

22. Le professeur T. Giannitsis a longuement insisté sur ce problème. *Cf.* : Vima du 10 avril 1994.

Cette situation est encore plus accentuée en ce qui concerne le secteur privé. La faiblesse des exportations et de la croissance du PIB confirme la fragilité du système productif grec [23].

Parallèlement, le chômage a considérablement augmenté au cours de ces quinze dernières années. La crise économique de la période 1974-1979 est demeuré sans conséquences graves sur le taux de chômage. En revanche, ce dernier s'est fortement accentué à partir de 1979. Il a depuis lors été en constante augmentation.

	1980	**1985**	**1990**	**1993**	**1994**
Taux de chômage	2,8 %	7,8 %	7,0 %	9,7 %	10 %

Source : ESUE

En outre, il touche particulièrement les jeunes (moins de vingt-cinq ans), qui connaissent un taux de chômage d'environ 30 %, et les femmes dont le taux de chômage est plus de deux fois supérieur à celui des hommes. Le syndicalisme n'apparaît guère utile à ces couches – même temporaires – du salariat. Cette situation contribue à la baisse de l'influence syndicale d'autant qu'elle se conjugue avec le fait que les salariés n'ont rien gagné, quant à eux, en matière de pouvoir d'achat. Celui-ci a augmenté de 1,5 % au cours de la première moitié des années quatre-vingt et par à-coups au cours de la seconde moitié. Il a stagné en 1990, reculé les trois années suivantes, puis a de nouveau stagné en 1994. Au total, le salaire moyen réel de l'ensemble des salariés serait inférieur de 3 % en 1994 à ce qu'il était en 1982 [24].

Le patronat n'apparaît pas, majoritairement du moins, chercher l'affrontement social. Les organisations patronales s'orienteraient vers une forme de « néo-participationnisme » combinant dialogue social, négociations et compromis. La force relative du syndicalisme grec explique cette attitude. Sa capacité à mener des conflits demeure forte comme l'a démontré la grève des chauffeurs de bus en 1990. Les dommages économiques de conflits répétés seraient considérables pour le patronat au moment où il doit développer ses investissements. La menace syndicale demeure relativement forte en Grèce. Malgré une diminution de 7,2 % du nombre des syndicalistes ces cinq dernières années, il reste à un niveau élevé : soit 35,4

23. *Cf.* El.Ke.Pa. « Recherche panhellénique sur les entreprises industrielles », Athènes, pp. 51-55.
24. *Cf.* Eurostat European Economy 1er semestre 1995 et l'étude de l'INE. 2ème semestre 1995 qui toutes deux concordent. Cette baisse de pouvoir d'achat a généralement été compensée par une augmentation du travail au noir ou par un allongement du temps de travail pour les indépendants.

% du salariat [25]. La raison principale de la non-syndicalisation serait l'absence de syndicat sur le lieu de travail. En effet, une autre recherche montre que 62 % des syndicats d'entreprise syndiquent entre 50 % et 90 % du personnel des firmes où ils sont implantés [26]. De plus, la première étude montre que la notion de syndicalisme, indépendamment des pratiques syndicales, demeure une référence forte auprès des salariés : 88,5 % d'entre eux pensent que les syndicats sont nécessaires. Cependant, 64,8 % des salariés pensent que la meilleure méthode pour résoudre les problèmes des travailleurs réside dans le dialogue social entre syndicat et patronat (l'intervention de l'Etat n'est créditée que de 6,6 %, les grèves et les manifestations de 20 %). En revanche, les syndicats possèdent des points de faiblesse. Leurs effectifs ne proviennent que pour 31,3 % du secteur privé et il s'agit pour l'essentiel des grandes entreprises. Le caractère familial des petites entreprises ne permet pas un développement du syndicalisme dans ces lieux de production. Le syndicalisme est donc surtout très bien représenté dans le secteur public. Les syndicats de la fonction publique regrouperaient plus de 50 % des effectifs, alors que ceux du secteur privé en regrouperaient 10 à 15 %. De plus, les syndicats n'attirent que 20 % des femmes actives et seulement 10 % des jeunes actifs. La complexité des structures syndicales pose également un problème. En 1990, la CGTG regroupait soixante fédérations, cent treize centres de travail (unions locales) et 4 550 syndicats en 1990. Les tentatives de regroupement de fédérations ou de syndicats se sont jusqu'alors soldées par des échecs. Enfin, la politisation des syndicats est souvent dénoncée. La CGTG est parvenue à préserver son unité, néanmoins elle se subdivise en tendances « politico-syndicales ». Chaque courant est relié à un parti politique : le PASKE pour le PASOK (parti socialiste), le ESAK pour le parti communiste grec, la DAKE pour le parti de la Nouvelle-Démocratie (parti conservateur), ou encore le « Mouvement Autonome » pour le parti de la « coalition de gauche ». Le premier courant est majoritaire. La capacité de mobilisation de la CGTG est une précondition aux dialogues et à la négociation. Elle ne lui donne pas pour autant une stratégie.

La tentation, et la peur, d'une stratégie d'orientation « ultra-libérale » et conflictuelle du début des années quatre-vingt-dix étant écartées, les acteurs sociaux cherchent de nouveaux axes d'action. Les syndicats ouvriers et patronaux reconnaissent aujourd'hui qu'il leur faut trouver de nouveaux compromis, afin de faire face aux enjeux économiques, dans un contexte à bien des égards plus difficile : plan de stabilisation économique du gouvernement (Programme de Convergence Economique dans le cadre du Traité de Maastricht) et concurrence internationale accrue. Cependant, ils savent également qu'ils doivent profiter de la perspective de croissance économique pour les cinq années (résultat du programme de stabilisation, des « grands travaux » et du contexte international) constitue une occasion importante pour la modernisation de l'économie grecque. Le patronat devra la négocier avec les syndicats pour éviter les conflits sociaux et le désintérêt des salariés en ce qui concerne les résultats productifs. C'est dans cette perspective qu'il faut considérer les accords interprofessionnels sur les conditions de travail ou sur la formation professionnelle continue, ainsi que la volonté de renforcer la capacité d'expertise des acteurs sociaux. La CGTG, quant à elle, semble vouloir accompagner une certaine modération des revendications salariales par une démultiplication des niveaux et des thèmes de négociations. Elle veut par exemple relancer la négociation sur les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité en ce qui concerne surtout les petites entreprises et faire un bilan sur les avancées effectuées depuis le rapport de l'organisation du travail [27]. Elle souhaite également introduire la réduction du temps de travail dans les négociations collectives [28]. La SEB s'intéresse davantage à la réorganisation du temps de travail et à l'amélioration de la qualité de la production. L'ensemble de ces thèmes devrait favoriser l'extension et la qualité des négociations collectives. Il existe néanmoins un réel danger d'une coupure du système productif et des relations professionnelles entre d'une part le service public et les grandes entreprises du secteur privé, et d'autre part, la multitude des petites entreprises. Il n'est pas garanti que la volonté de trouver de nouveaux compromis sociaux soit partagée par l'ensemble du patronat (au-delà des organisations représentatives), ni que leur matérialisation s'applique avec une même intensité dans l'ensemble des entreprises. L'Etat garde ainsi un rôle d'accompagnement et d'incitation, notamment auprès des petites entreprises.

Quelles formes concrètes prendront les mutations du mouvement syndical et du système des relations professionnelles grec ?

L'héritage des régimes politiques d'après-guerre a été progressivement digéré au cours des années quatre-vingt. Le système de relations professionnelles grec en porte certes encore les stigmates, mais il est désormais en mutation. L'autonomisation des acteurs sociaux vis-à-vis de l'Etat,

25. *Cf.* Etude de la société Project Research Consulting « Les salariés et le syndicalisme en Grèce » en mars 1995, à la demande de la CGTG. Cependant d'autres auteurs, J. Kousis, estiment que le taux de syndicalisme ne dépasse pas 30 %, dont seulement 15 % des syndicalistes proviendraient du secteur privé.
26. *Cf.* El.Ke.Pa. « Relations de travail, milieu de travail et productivité en Grèce », Athènes 1990, p. 84.
27. *Cf.* OIT « Rapport au gouvernement de la Grèce sur les travaux de la mission multidisciplinaire du PIACT », Genève, septembre 1978 ; voir également « Expérience à partir de l'activité de la commission d'hygiène et de sécurité au travail du chantier naval de Crète » in *Revue de l'INE* n ° 44, 1994.
28. *Cf.* les déclarations du président de la CGTG, Monsieur Protopapas rapportées dans le journal Vima du 12 novembre 1995 et du 19 novembre 1995. Ainsi que l'étude de l'INE. « La diminution du temps de travail », novembre 1995.

l'amorce d'un dialogue social et l'augmentation des capacités d'expertise des acteurs ont permis de consommer la rupture avec le passé. De plus, le bilan des expériences passées et l'analyse de la situation économique ont incité les acteurs à redéfinir leur stratégie. Ils sont aujourd'hui plus ouverts à la négociation tout en recherchant les modalités concrètes de son application. Il nous apparaît essentiel que le syndicalisme grec aborde cette nouvelle phase avec une capacité importante à mener des conflits. Cette situation nous permet de penser que ni le patronat ni l'Etat ne se risqueront à prendre des décisions unilatérales, et que la volonté de négocier les changements économiques et sociaux perdurera.

Le système de relations professionnelles se trouve dans une phase de transition. Il n'est cependant pas assuré que ce processus parvienne à son terme en stabilisant une nouvelle forme de confrontation sociale. Les représentants des acteurs sociaux parviendront-ils à concrétiser leur orientation et à la faire partager jusqu'au niveau des entreprises ? La capacité à engranger rapidement des succès économiques favorables à l'ensemble des acteurs ainsi que l'utilisation et l'extension du cadre juridique et institutionnel voté au cours des années quatre-vingt constitueront des tests importants pour évaluer la réussite de cette nouvelle orientation. La mutation est en cours, le temps est cependant compté. La fin des programmes de soutien structurel en 1999 apparaît une date butoir pour l'ensemble des acteurs sociaux.

Références bibliographiques

Caire G. Construction européenne et relations industrielles in *Revue d'Economie Industrielle* n° 68, 1994, pp. 61-79.

ElKePa.Recherche panhellénique sur les entreprises industrielles, Edition ElKePa Athènes, 1993, 87 p. (en grec).

ElKePa *Relations de travail, milieu de travail et productivité en Grèce*, Edition ElKePa Athènes, 1990, 135 p. (en grec).

ESUE *Enquête sur l'emploi*, Athènes, 1994, 124 p. (en grec).

« Expériences à partir de l'activité de la commission d'hygiène et de sécurité au travail du chantier naval de Crète » in *Revue de l'INE.*, pp. 11-13, n° 44, octobre 1944 (en grec).

Fakiolas R. The greek trade unions : past experience, present problems and futur outlook in *Trade Union Today and Tomorrow*, Vol. 1, Presse Universitaire Européenne G. Spyropoulos (édit.), 1985, pp. 123-138.

Fakiolas R. *Le syndicalisme ouvrier en Grèce*, Papazisi, Athènes, 1978, 385 p. (en grec).

Giannitsis T. La croissance présuppose un changement de modèle économique in *Vima*, 10 avril 1994, (en grec).

Giannitsis T. L'industrialisation miracle in *Les Temps Modernes*, 1985, n° 473, p. 937-959.

INE/CGTG *La diminution du temps de travail* (étude), Athènes, novembre 1995, 14 p. (en grec).

Karakatsanis T. *Le droit collectif du travail*, Ant. A. Sakkoula, Athènes, 1992, 283 p. (en grec)

Katsanévas T. Relations de travail en Grèce Edition KEPE, Athènes, 1983, 191 p. (en grec).

Koukiadis J. L'évolution des relations professionnelles dans le cadre de l'entreprise en Grèce in *Concertation sociale et mutations économiques* Y. Delamotte et Spyropoulos G. (édit.) IIES, Genève 1987, pp. 145-160.

Koukoules G. Les négociations collectives en Grèce in *Revue Syndicale* n° 3, mars 1985, pp. 18-33 (en grec).

Kouzis J. Le nouveau cadre des négociations collectives in *Revue de l'INE.* n° 12-13, mars 1992, pp. 75-82 (en grec).

SEB et CGTG *Création des structures pour la formation professionnelle continue en Grèce,* Tome A, Athènes, 1994, 82 p. (en grec).

Mitsou T. *Les organisations patronales les plus représentatives en Grèce*, Eude pour la commission des Communautés Economiques Européennes, Athènes, avril 1993.

Negrepondis-Delivanis M. *L'économie du secteur informel*, Papazissis, Athènes, 1989, 130 p. (en grec).

OCDE *Etudes Economiques de l'OCDE : Grèce,* Edition de l'OCDE, Paris, 1990, 132 p.

OCDE *Etudes Economiques de l'OCDE : Grèce,* Edition de l'OCDE, Paris, 1991, 127 p.

OCDE *Etudes Economiques de l'OCDE* : Grèce, Edition de l'OCDE, Paris, 1995, 111 p.

Papathéodosiou T. Frangopoulos S. Kotsalis V. *Le financement de la formation professionnelle*, Document CEDEFOP, Berlin, 1991.

Pavlopoulos G. *L'économie parallèle en Grèce,* IOBE, Athènes, 1987, 249 p. (en grec).

Revue Syndicale, n° 38, février 1988.

SPRC Les salariés et le syndicalisme en Grèce in *Revue de l'INE.,* mars 1995, pp. 2-5 (en grec).

Spyropoulos G. Droit du travail et relations professionnelles dans l'Europe sociale de demain in *Revue Internationale du Travail*, Vol. 129, n° 6, 1990, pp. 804-824.

Spyropoulos G. La contribution des procédures de participation à la reprise économique in *Revue de Droit du Travail*, Tome 53, 1994, pp. 205-207.

Spyropoulos G. La participation des travailleurs dans l'entreprise : l'expérience grecque et internationale in *Revue de Droit du Travail*, Tome 54, 1995, pp. 481-498 (en grec).

Tsoukalas K. *Dépendance et reproduction sociale. Le rôle des mécanismes d'éducation en Grèce*, Thémélio, Athènes, 1977, 653 p. (en grec).

Tsoukalas K. *Etat, société et travail en Grèce d'après-guerre*, Thémélio, Athènes, 1986, 316 p. (en grec).

Vaiou D. Hadjimichalis C. Marchés locaux du travail et développement régional inégal dans la Grèce du nord in *Revue de Recherches sociales*, n° 77 (fascicule), 1990, 61 p. (en grec).

Vaiou D.Hadjimichalis C. Diffused industrialization in Thessaloniki : from expansion to crisis in *International Journal of Urban and Regional Research,* Vol. 17, n° 3, 1993, pp. 178-194.